

**INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG
PERÍODO MARZO 2019 – JUNIO 2019
AGUAS NACIONALES EPM S.A. E.S.P.**

1. Estructuración Gobierno del MIPG.

El Comité Coordinador del Sistema de Control Interno, está integrado por el Presidente o su delegado, quien lo preside, el Secretario General o su delegado, los líderes de cada área y el Profesional de Auditoría Interna con voz, pero sin voto y actúa como Secretario Técnico del Comité.

El Comité se reúne cada dos meses y en casos extraordinarios a solicitud de cualquiera de sus miembros.

En los Comités llevados a cabo durante esta vigencia, se desarrollaron los siguientes temas:

- Capacitación en Quibdó y Medellín sobre las novedades de MIPG, versión 2 para el personal nuevo.
- Curso virtual en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública, módulo 1, sobre fundamentos generales de MIPG.
- Socialización diligenciamiento Herramientas de Autodiagnóstico de MIPG.
- Informe general sobre el cumplimiento del Plan de Auditoría 2019
- Socialización de resultados de las auditorías al Sistema de Control Interno Contable y cumplimiento de Derechos de autor sobre software.
- Socialización de los seguimientos del plan anticorrupción y atención al ciudadano.
- Estado actual de planes de mejoramiento Aguas del Atrato.

En cada Comité se realiza seguimiento del acta anterior y a los compromisos adquiridos.

2. Responsables asignados (líderes y sublíderes por dimensión)

De acuerdo con la estructura administrativa de Aguas Nacionales, los líderes de proceso son los responsables de las dimensiones de MIPG, en algunas pueden confluir dos líderes o más, como se muestra en el siguiente cuadro:

DIMENSION	RESPONSABLE ASIGNADO
1. Talento Humano	Profesional Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.	Presidencia, Líder de Planeación y Líder gestión recursos.
3. Gestión con valores para el resultado	Líder Gestión Comercial
4. Evaluación de Resultados.	Presidencia, líder de Planeación, Líder de Recursos y Director de Programa.
5. Información y Comunicación.	Profesional Senior de Comunicaciones
6. Gestión del Conocimiento.	Profesional Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.
7. Control Interno.	Profesional Senior Auditoria Interna.

3. Autodiagnóstico

Actualmente, se tiene diligenciada la herramienta de autodiagnóstico de Control Interno, asociada a la dimensión 7 del modelo.

En general, la calificación producto de dicho autodiagnóstico, alcanzó un 98%, lo que permite afirmar que la gestión de Control Interno es permanente, existe documentación asociada y alineación con el cumplimiento normativo.

Es importante resaltar que 25 funcionarios públicos de Aguas Nacionales han realizado voluntariamente el curso de Fundamentos de MIPG, sugerido por el DAFP, y existe un plan para que la gran mayoría de los empleados puedan tener desarrollado dicho curso a más tardar el 30 de octubre de 2019.

Adicionalmente, se recibieron los resultados de la aplicación del FURAG II del año 2018, en la cual Aguas Nacionales tuvo un desempeño institucional de 67.2, que la ubica en el quintil 5 con alto desempeño.

El quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

4. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas

El objetivo de la política de Control Interno es: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

De acuerdo con el nivel de desempeño del Ambiente de Control, Aguas Nacionales no requiere la formulación de un plan de mejoramiento, no obstante, desde la alta dirección hasta los líderes de proceso, declaran que existe el compromiso con el seguimiento riguroso al cumplimiento de los planes de mejoramiento de vigencias anteriores y de los que se deriven del desarrollo de las auditorías de la vigencia 2019.

5. Cronograma para la implementación o proceso de transición

Se definió un cronograma para el diligenciamiento de las demás herramientas autodiagnósticas, por cada dimensión con su responsable; y la idea es tener las mismas para el 30 de septiembre de 2019, con el fin de realizar un informe consolidado con cada dimensión.

6. Planes de mejora para la implementación o proceso de transición

Los planes de mejoramiento aplicarán para aquellas políticas que, según los resultados del autodiagnóstico, el puntaje se encuentre por debajo de 60, es decir que el nivel de desempeño sea 3 o inferior.

7. Avance acorde al cronograma y planes de mejora

De acuerdo con el cronograma definido se inició con la aplicación de las herramientas referidas a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, Integridad, Direccionamiento y Planeación.

Diligenciado por:	WILYERMAN VERA ESPINOSA Profesional Auditoria Interna Gerencia Auditoría Proyectos y Suministros	Fecha:	12/07/2019
Validado por:	JORGE ALEXANDER BEDOYA Gerente Gerencia Auditoría Proyectos y Suministros	Fecha:	12/07/2019
Aprobado por:	HENRY PARRA MOLINA Gerente General Aguas Nacionales	Fecha:	12/07/2019

